PLAN D'ACTION RÉGIONAL 2017-2018

Services Québec
ABITIBI-TÉMISCAMINGUE

Québec

RÉDACTION

Dominique Lance, conseillère stratégique
Sabrina Morin, adjointe exécutive et responsable des communications
Équipe de la direction régionale et des centres locaux d'emploi
En collaboration avec le Conseil régional des partenaires du marché du travail (CRPMT) de l'Abitibi-Témiscamingue

MISE EN PAGE ET CORRECTION

Diane Lemay, secrétaire administrative
Sylvie Vallée, secrétaire administrative

PRODUCTION

Services Québec Abitibi-Témiscamingue

Ce plan d'action peut être consulté sur le site Internet d'Emploi-Québec, région Abitibi-Témiscamingue à l'adresse suivante : emploiquebec.gouv.qc.ca

Dépôt légal – Bibliothèque et Archives nationales du Québec, 2017
Dépôt légal – Bibliothèque et Archives Canada, 2017

ISBN (imprimée) À venir
ISBN (PDF) À venir

Table des matières

Mot de la directrice régionale **4**

Mission de Services Québec Abitibi-témiscamingue **5**

Les services gouvernementaux **5**

La solidarité sociale **5**

le conseil régional des partenaires du marché du travail **6**

Les services publics d'emploi **7**

- *L'an 4 de la planification 2014-2018* *7*

Vision stratégique du Conseil régional des partenaires du marché du travail de l'Abitibi-Témiscamingue **7**

Bilan 2016 et perspectives 2015 à 2019 ..... **8**

- *La région renoue avec la croissance de l'emploi* *8*
- *Les perspectives 2015 à 2019 demeurent encourageantes* *8*

Portrait et évolution du marché du travail en Abitibi-Témiscamingue **10**

Enjeux et défis du marché du travail en Abitibi-Témiscamingue 2017-2018 ..... **12**

- *Freiner par la rareté de main-d'œuvre* *12*
- *Partager et bonifier notre lecture du marché du travail* *12*
- *Innover en adéquation formation-compétences-emploi* .. *12*
- *Favoriser la contribution de tous les talents* *13*
- *Prendre soin de notre richesse humaine* *13*
- *Travailler ensemble pour les jeunes, les autochtones et les immigrants* *14*
- *Agir concrètement pour la prospérité sociale et économique* *14*

Ressources du Service public d'emploi **15**

Enjeux, orientations et axes d'intervention 2017-2018 – Tableau synoptique **16**

Service public d'emploi - Cibles de résultats régionales 2017-2018 ..... **23**

Membres du Conseil régional des partenaires du marché du travail de l'Abitibi-Témiscamingue **24**

Sources et références **25**

MOT DE LA DIRECTRICE RÉGIONALE

En décembre 2015, le gouvernement du Québec s'est doté d'une vision d'affaire gouvernementale près du citoyen sous la gouverne de Services Québec. Ce chantier, qui s'étalera jusqu'en 2019 pour sa première phase, vise à faire de Services Québec la porte d'entrée des services gouvernementaux pour les citoyens et les entreprises partout en province. De par sa présence sur l'ensemble du territoire québécois et par l'expertise des expériences passées, c'est au ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale qu'est confié le mandat de déployer l'ensemble des bureaux Services Québec dans tous les territoires de MRC consolidant par conséquent la desserte gouvernementale en région.

Ainsi, le *Plan d'action régional 2017-2018 Services Québec Abitibi-Témiscamingue* **intègre une nouvelle ligne d'affaire**, **les services gouvernementaux,** qui s'ajoutent aux deux lignes d'affaires existantes soit les services de solidarité sociale et les services publics d'emploi.

Les Services gouvernementaux

D'ici 2019, les centres locaux d'emploi deviendront progressivement des bureaux de Services Québec en intégrant de nouveaux services de renseignements et informationnels pour les citoyens et les entreprises. En mars 2017, un premier bureau, le Centre local d'emploi La Sarre, a été déployé sous la bannière Services Québec.

Cette transformation, bien que souhaitée, apporte son lot de défis notamment la mise en œuvre d'ententes de services avec d'autres ministères et organismes dont certains de leurs services seront regroupés sous la bannière Services Québec. La gestion de changement est déjà bien entamée et devra se poursuivre.

Les Services de Solidarité sociale

En Abitibi-Témiscamingue, la gestion administrative des dossiers de l'aide financière de dernier recours est regroupée au Centre de traitement régional (CTR) situé à Amos. L'accueil, l'aide et l'accompagnement des citoyens se font dans les bureaux locaux dans chaque territoire de MRC. Toujours dans un souci de mieux servir la clientèle et dans la mouvance de Services Québec, il importe de **maintenir une organisation exemplaire de la prestation de services de proximité des territoires avec le CTR.**

Le nombre d'adultes prestataires de l'aide financière de dernier recours fléchit d'année en année. L'objectif est de maintenir cette tendance et les services d'emploi poursuivront leurs efforts afin d'accompagner ces citoyens vers un marché du travail régional dynamique.

Les Services publics d'emploi

De concert avec le **Conseil régional des partenaires du marché du travail, Services Québec Abitibi-Témiscamingue** poursuivra ses efforts auprès des personnes pouvant entreprendre une démarche, **prioritairement les jeunes, les autochtones et les immigrants** qui, à terme, les conduira à intégrer le marché du travail ou à se maintenir en emploi pour répondre aux nombreux besoins des entreprises. Celles-ci bénéficieront des services en matière de gestion des ressources humaines et de besoins de compétences des travailleurs, particulièrement le rehaussement des **compétences essentielles** nécessaires au maintien ou à une intégration réussie au marché du travail ainsi qu'aux modèles de formation **renforçant l'adéquation-Formation-Emploi-Compétences.**

Services Québec Abitibi-Témiscamingue est appuyé par des équipes dynamiques et mobilisées à tous les niveaux afin de contribuer à l'essor du développement économique et social de la région dans une perspective de modernisation de l'État et d'amélioration continue pour le bénéfice des citoyens et des entreprises.

Rachel Huot

Directrice régionale
Services Québec Abitibi-Témiscamingue

MISSION DE SERVICES QUÉBEC ABITIBI-TÉMISCAMINGUE

La direction régionale de Services Québec livre la mission du ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale (MTESS) à savoir de participer à la prospérité économique du Québec et au développement social en contribuant à l'équilibre du marché du travail, en soutenant le développement et la pleine utilisation du capital humain, en facilitant l'adéquation formation-emploi, en favorisant la solidarité et l'inclusion sociale, en soutenant la concertation en matière d'action communautaire et bénévole et en permettant un accès et des démarches simplifiés aux services gouvernementaux pour les citoyens et les entreprises grâce à un réseau de guichets multiservice ainsi qu'une prestation de services intégrés.

LES SERVICES GOUVERNEMENTAUX

Les citoyens et les entreprises souhaitent que leurs démarches soient simplifiées : ne pas se questionner pour savoir à quelle porte frapper, choisir le moment où ils transigeront avec l'État, le dire une seule fois et diminuer les tracasseries administratives. Le modèle d'affaires de Services Québec a été conçu afin d'offrir des services publics aux citoyens et des démarches simplifiées pour se conformer à leurs obligations envers l'État.

Le Plan d'affaires de Services Québec 2016-2019 vise à moderniser la prestation de services gouvernementale afin que Services Québec devienne « la porte d'entrée aux services gouvernementaux pour les citoyens et les entreprises sur tout le territoire du Québec ».

« Services Québec : porte d'entrée des services gouvernementaux à proximité des citoyens et entreprises de l'Abitibi-Témiscamingue »

La population, tant citoyenne qu'entreprise, pourra bénéficier à travers un réseau de bureaux locaux sur l'ensemble du territoire québécois de nombreux services en trois modes de prestation : web, téléphonique et en personne.

LA SOLIDARITÉ SOCIALE

La mission Solidarité sociale au sein du MTESS consiste à proposer des grandes orientations et des politiques d'assistance sociale, de lutte contre la pauvreté et d'exclusion sociale afin d'appuyer les efforts du Gouvernement en la matière. La *Loi sur l'aide aux personnes et aux familles* prévoit l'attribution d'une aide financière aux gens qui ne peuvent subvenir seuls à leurs besoins ainsi que l'aide et l'accompagnement des adultes prestataires d'une assistance sociale qui ne sont pas en mesure d'entreprendre une démarche d'emploi.

L'accueil de la clientèle, le traitement rapide des demandes d'aide financière et l'application équitable de la *Loi* et du Règlement sur l'aide aux personnes et aux familles contribuent à intervenir promptement auprès des personnes démunies.

LE CONSEIL RÉGIONAL DES PARTENAIRES DU MARCHÉ DU TRAVAIL

Le Conseil régional des partenaires du marché du travail de l'Abitibi-Témiscamingue est fier de guider les interventions régionales en matière de service public d'emploi (SPE). Le Plan d'action des SPE 2017-2018 s'inscrit dans la continuité de la planification stratégique 2014-2018 du ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale.

Les membres du Conseil régional, composé de 19 représentants des secteurs économiques, de la main-d'œuvre, de la formation et du communautaire, nommés par le ministre de l'emploi, jouent un rôle d'aviseur afin de s'assurer que les services publics d'emploi de l'Abitibi-Témiscamingue répondent aux différents défis de main-d'œuvre et de l'emploi régional.

Le projet de loi 70, adopté en novembre 2016, confère une responsabilité accrue aux membres, notamment en identifiant les professions en déséquilibre ainsi que les stratégies pour les contrer.

Le marché du travail s'est considérablement transformé au cours des récentes décennies et la région doit s'adapter en matière de rétention et d'attraction de la main-d'œuvre, de formation et des pratiques de gestion des ressources humaines pour maintenir sa compétitivité et sa productivité.

Le présent plan présente les faits saillants des réalisations de la dernière année ainsi que les priorités 2017-2018.

Bonne lecture.

Yves Dubé
Président
Conseil régional des partenaires du marché du travail
de l'Abitibi-Témiscamingue

LES SERVICES PUBLICS D'EMPLOI

Les Services publics d'emploi relèvent du ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale (MTESS), responsable de les planifier et les organiser sur l'ensemble du territoire québécois.

En vertu de la Loi sur l'administration publique ainsi que de la Loi sur le ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale (MTESS) et sur la Commission des partenaires du marché du travail (CPMT), le SPE est tenu de produire un **plan d'action annuel** et de rendre compte de l'atteinte des cibles de résultats de ce plan, de même que de l'utilisation des budgets qui lui sont alloués.

L'an 4 de la planification 2014-2018

L'année 2017-2018 est la quatrième du cycle 2014-2018 et se présente en continuité avec les trois plans précédents. La planification est aussi un moment privilégié de mobilisation autour d'une **vision commune** du marché du travail régional.

VISION STRATÉGIQUE DU CONSEIL RÉGIONAL DES PARTENAIRES DU MARCHÉ DU TRAVAIL DE L'ABITIBI-TÉMISCAMINGUE

Les membres du Conseil régional des partenaires du marché du travail (CRPMT) de l'Abitibi-Témiscamingue ont établi une vision autour de deux grands axes, soit :

- Maintenir et accroître le niveau et la qualité des emplois en Abitibi-Témiscamingue. La qualité de l'emploi comporte quatre dimensions, soit la rémunération horaire, les heures habituelles de travail, l'adéquation entre la qualification de la personne et celle exigée par le poste ainsi que le caractère permanent ou non[1].

- Faire de la richesse humaine régionale, un avantage concurrentiel. À ce chapitre, un avantage concurrentiel durable est un élément que l'organisation maîtrise mieux que la concurrence. Il lui permet d'être compétitive, difficile à imiter, rare et non substituable.

« L'EXPERTISE DES MEMBRES DU CRPMT CONTRIBUE À L'AMÉMIORATION DU MARCHÉ DU TRAVAIL RÉGIONAL »

BILAN 2016 ET PERSPECTIVES 2015 À 2019

La région renoue avec la croissance de l'emploi

En 2016, le taux d'activité de la population en âge de travailler de l'Abitibi-Témiscamingue s'est fixé à 65,0 % comparativement à 64,6 % pour l'ensemble du Québec. Pour la région, cela signifie une hausse de 3,2 % en comparaison à l'année précédente.[ii]

Toujours en 2016, ce sont 73 100 personnes qui ont occupé un emploi. Ainsi, l'Abitibi-Témiscamingue a renoué avec la croissance de l'emploi et a enregistré une hausse entre 2015 et 2016 (+ 3,5 %)[iii]. La région maintient le cap des 70 000 personnes en emploi, et ce, depuis 2011. Le taux d'emploi a été comparable à celui de l'ensemble du Québec pour la population de 15 ans et plus (60,7 % c. 60,0 %).[iv]

Le nombre de chercheurs d'emploi est demeuré stable avec 5 200 personnes en 2016 (c. 5 300 en 2015). Le taux de chômage a diminué de 0,4 point de pourcentage pour s'établir à 6,6 % (7,1 % pour l'ensemble du Québec).[v]

La région s'est distinguée en comparaison aux autres régions ressources. Elle a figuré en tête de liste quant au meilleur taux d'activité, taux d'emploi et taux de chômage pour l'année 2016.

« LA RÉGION SE POSITIONNE AU 1ER RANG DES RÉGIONS RESSOURCES »

Le secteur de la production de biens, comme celui des services, a enregistré une augmentation du nombre de personnes en emploi, respectivement + 3,8 % et + 3,2 %. Soulignons que la région compte une proportion de près du tiers de ses emplois dans la production de biens, proportion plus importante que l'ensemble du Québec (29,5 % c. 20,4 %).

En décembre 2016, le rapport statistique sur la clientèle des programmes d'assistance emploi a révélé un taux d'assistance sociale de 5,7 % en Abitibi-Témiscamingue comparativement à 6,2 % pour l'ensemble du Québec (18-64 ans). Le nombre total d'adultes ayant eu recours aux programmes a été de 5 549 dont 2 896 au programme d'aide sociale (sans contraintes à l'emploi) et 2 653 au programme de solidarité sociale (avec contraintes sévères à l'emploi).[vi]

En moyenne, près de 6 435 personnes ont touché des prestations d'assurance-emploi en 2016 (c. 6 470 en 2015).[vii]

Les perspectives 2015 à 2019 demeurent encourageantes

Selon les perspectives établies en 2015, la région devra remplacer 13 500 postes, dont 15 % proviendront d'une création nette pour la période de 2015 à 2019. [viii]

Rappelons que plusieurs personnes participeront à pourvoir ces 13 500 emplois. Selon le scénario de l'ensemble du Québec, une majorité, 52 %, le sera par les jeunes qui arriveront sur le marché du travail. S'ajouteront dans une proportion de 20 % la future population immigrante et un autre 15 % grâce à une plus grande participation au marché du travail des personnes âgées de 15 à 64 ans. Finalement, les personnes en chômage qui intègreront à nouveau un emploi occuperont 7 % des emplois et les personnes de plus de 65 ans participeront à hauteur de 5 %.[ix]

Les secteurs qui connaîtront une croissance supérieure à celle de l'ensemble des secteurs seront : l'extraction minière, les soins de santé et assistance sociale, le commerce de gros, le transport et les finances. Près d'une vingtaine de projets d'investissement sont en cours ou ont fait l'objet d'une annonce totalisant environ 1,4 milliard de dollars.[x]

« 20 PROJETS D'INVESTISSEMENT, TOTALISANT 1,4 G$ QUI AURONT UN IMPACT SUR LA CRÉATION D'EMPLOI »

Afin d'éviter que soit freinée la croissance de l'emploi en raison d'une rareté de main-d'œuvre, le bagage de compétences dont disposera cette main-d'œuvre constituera le facteur clé. Les emplois créés nécessiteront majoritairement des compétences de niveau professionnel et de niveau technique. Près de 80 % des perspectives d'emploi favorables nécessiteront une formation universitaire, technique ou professionnelle et seront liées principalement aux secteurs des sciences naturelles et appliquées, de la santé, des métiers et des ventes.[xi]

Le taux de chômage connaîtra un repli entre 2015 et 2019 pour s'établir autour de 5,5 % en 2017. Il sera également en diminution, au Québec, durant la même période pour atteindre 6,5 % en 2019.

Les prochaines années seront cruciales pour la région. Si l'on se fie aux perspectives démographiques, l'indice de remplacement de la main-d'œuvre atteindra un creux en 2022, le nombre de jeunes susceptibles d'entrer sur le marché du travail (20-29 ans) pour 100 personnes en voie de prendre leur retraite (55-64 ans) sera de 70. Au cours des années subséquentes l'indice progressera et se rétablira à 93 en 2036.[xii]

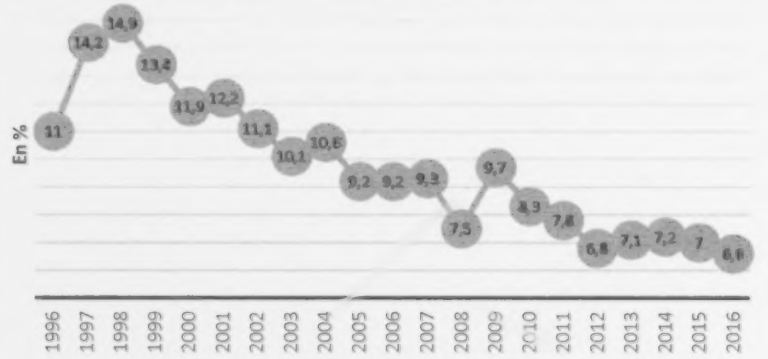
« L'INDICE DE REMPLACEMENT DE LA MAIN-D'ŒUVRE ATTEINDRA UN CREUX EN 2022 »

En résumé, les indicateurs du marché du travail démontrent une embellie, tendance qui se poursuivra. D'un autre côté, le bassin de main-d'œuvre disponible s'amenuise. Les défis de gestion des ressources humaines – attraction, rétention, intégration, gestion de la diversité, formation, etc. – demeureront au cœur des préoccupations des employeurs de la région.

Indicateurs du marché du travail[1]

	Abitibi-Témiscamingue 2015	Abitibi-Témiscamingue 2016	Ensemble du Québec 2016
Emploi	70 600	73 100	4 133 100
Taux d'activité			
15 ans et plus	63,0 %	65,0 %	64,6 %
15-64 ans	77,6 %	79,6 %	78,9 %
Taux d'emploi			
15 ans et plus	58,6 %	60,7 %	60,0 %
15-64 ans	72,1 %	74,3 %	73,3 %
Taux de chômage			
15 ans et plus	7,0 %	6,6 %	7,1 %
15-64 ans	7,1 %	6,4 %	7,1 %

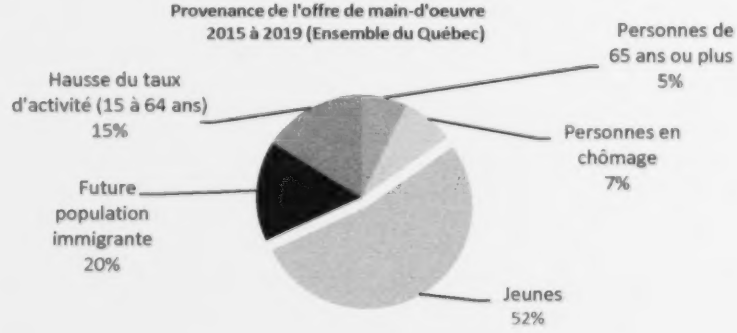
Évolution du taux de chômage[3]



Évolution de l'emploi[2]

Perspectives d'emploi[4]

Demande de 13 500 postes à pourvoir de 2015 à 2019



Niveau de compétence	Services Québec, Placement en ligne Nombre de postes vacants signalés 2016[5]
Gestion	324
Professionnel	562
Technique	2 805
Intermédiaire	3 8 39
Élémentaire	1 741
Total	9 271

Prestataires de l'assurance-emploi[6]

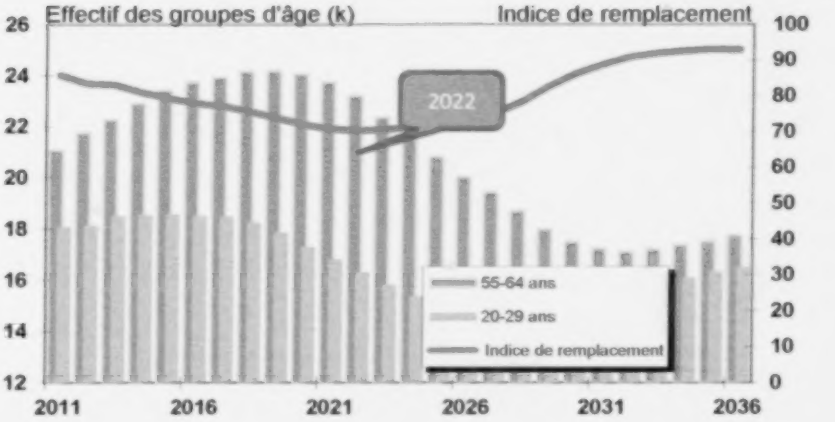
SELON LA FRÉQUENCE D'UTILISATION
MOYENNE OCTOBRE 2015 À OCTOBRE 2016
(EN NOMBRE)

Prestataires des programmes d'assistance sociale[7]

Adultes en fonction du type de contraintes, en décembre 2016

- Sexe : 46 % Femme et 54 % Homme
- Groupe d'âge : 32,4 % âgés de 34 ans et moins dont 65,8 % détenait un niveau de scolarité inférieure au secondaire V

Démographie[8]



Solde migratoire interrégional 2004-2005 à 2015-2016[9]

ENJEUX ET DÉFIS DU MARCHÉ DU TRAVAIL EN ABITIBI-TÉMISCAMINGUE 2017-2018

Freiner par la rareté de main-d'œuvre

En Abitibi-Témiscamingue, le constat est clair, l'offre de main-d'œuvre ne répond pas à la demande. À maintes reprises au cours de la dernière année, lors des consultations, colloques, événements ou visites ministérielles, le même discours est entendu : **la rareté de main-d'œuvre freine la croissance et menace le maintien des entreprises de la région.**

Ce constat préoccupe profondément. Les membres du CRPMT, sont responsables d'identifier des stratégies et des objectifs régionaux en matière de main-d'œuvre et d'emploi. Ils doivent et peuvent agir pour relever ce défi, qui en est un de taille. **Le CRPMT a l'opportunité de pouvoir compter sur une culture de concertation régionale forte, ce qui favorisera la réussite de nos initiatives.**

Partager et bonifier notre lecture du marché du travail

Il est essentiel de partager la connaissance du marché du travail régional auprès :

- des acteurs nationaux afin que les grandes orientations nationales et les programmes s'arriment aux réalités régionales;
- des acteurs régionaux et locaux afin que les actions mises de l'avant soient justes et appropriées au contexte régional et local.

La lecture du marché du travail actuel est étoffée et bien documentée. Toutefois, nous constatons que le marché du travail subit actuellement une mutation qui s'accélérera au cours des prochaines années. **Dès cette année, une réflexion s'amorcera sur les enjeux et défis liés aux emplois du futur et aux impacts des technologies sur l'organisation du travail.**

Innover en adéquation formation-compétences-emploi

Les besoins de développement de compétences sont nombreux et variés, les façons d'y répondre sont multiples. Avec la rareté de main-d'œuvre, les employeurs éprouvent de plus en plus de difficulté à libérer les équipes de travail afin d'assurer le développement des compétences. **Pour poursuivre le développement de la main-d'œuvre actuelle, les modes de développement de compétences doivent être adaptés au contexte de production**.

Nous sommes peu en nombre à occuper le grand territoire de l'Abitibi-Témiscamingue. Il est souvent difficile de réunir la masse critique nécessaire au démarrage de cohortes de formation. À la suite du *Rendez-vous national sur la main-d'œuvre* qui s'est tenu en février 2017, le gouvernement du Québec affirme qu'il favorisera **l'accroissement de la capacité à démarrer des programmes d'études qui sont stratégiques pour le développement régional**. Le CRPMT collaborera avec plaisir afin d'optimiser les retombées des mesures et programmes qui seront annoncés afin de développer la main-d'œuvre future.

Que ce soit pour répondre à la demande de main-d'œuvre actuelle ou future, nous devons faire émerger les besoins de formation des employeurs et structurer l'analyse des besoins de développement de compétences de la main-d'œuvre**. La mise en commun des leviers d'intervention du milieu de l'emploi et de l'éducation favorisera la concrétisation de réponses innovantes.**

« LA RARETÉ DE MAIN-D'ŒUVRE FREINE LA CROISSANCE ET MENACE LE MAINTIEN DES ENTREPRISES DE LA RÉGION »

Favoriser la contribution de tous les talents

L'Abitibi-Témiscamingue doit faire valoir tous ses talents pour poursuivre son développement. Chaque individu pouvant cheminer jusqu'à l'emploi doit être accompagné et soutenu. Le chemin sera parfois plus long pour l'individu qui doit faire l'acquisition de compétences ou qui doit relever des obstacles qui l'empêchent d'accéder au marché du travail. Certains groupes sont plus touchés et sont sous-représentés sur le marché du travail : les personnes peu scolarisées, les personnes handicapées, les personnes de 55 ans ou plus, les femmes responsables d'une famille monoparentale et ayant de jeunes enfants, les personnes immigrantes, les personnes faisant partie des minorités visibles, les autochtones et les personnes judiciarisées.

Pertinence et flexibilité seront de mise ainsi que la persévérance dans nos interventions. **Les SPE prend l'engagement d'accompagner l'individu en fonction de ses besoins et de l'amener là où il pourra s'épanouir**.

Le parcours de l'individu avec un léger déficit de compétences sera plus court. Nos interventions doivent viser une aide ponctuelle et ciblée afin de l'amener à intégrer un emploi et à y poursuivre ses apprentissages afin de le conserver.

Les travaux liés aux compétences essentielles commencés en 2016-2017 se poursuivront cette année. Le SPE abordera l'approche par compétences et mobilisera ses partenaires dans une démarche collaborative afin que les citoyens et les citoyennes aient accès à un soutien fluide, cohérent et structurant.

Prendre soin de notre richesse humaine

Notre richesse humaine, qui se raréfie, il faut savoir l'attirer et la préserver. La concurrence est forte et ne fera que s'accroitre au cours des prochaines années. Nationalement, toutes les régions souhaitent se démarquer pour attirer la main-d'œuvre qualifiée. Régionalement, tous les employeurs veulent les meilleurs joueurs pour leur entreprise.

Le SPE soutiendra les initiatives de Valorisation Abitibi-Témiscamingue afin de faire rayonner nos perspectives d'emploi et nos distinctions régionales au-delà de nos frontières. Des efforts seront également déployés afin de recréer les liens avec les organismes d'aide aux immigrants et aux immigrantes et aux réfugiés de la grande région de Montréal. Mais soyons francs, ce n'est pas tout d'attirer, il faut surtout retenir. **Ce sont les stratégies d'accueil et les investissements dans la gestion de la diversité au sein des entreprises et des milieux de vie qui feront réellement une différence.**

Les défis sont nombreux au sein des PME. Avec une équipe compétente et mobilisée, ces défis se relèvent beaucoup plus facilement. **Du recrutement à la rétention, en passant par l'accueil et l'intégration, les employeurs doivent être bien structurés**. Le service aux entreprises du SPE est présent dans toutes les MRC pour conseiller, accompagner et soutenir les employeurs dans l'utilisation de pratiques structurantes en gestion des ressources humaines.

« NOTRE RICHESSE HUMAINE EST UN AVANTAGE CONCURRENTIEL POUR LA CROISSANCE DES ENTREPRISES ET LE DÉVELOPPEMENT DE NOTRE RÉGION. NOUS DEVONS FAIRE VALOIR TOUS LES TALENTS »

En résumé, **l'organisation du travail est en mutation**. Les technologies seront de plus en plus présentes et les équipes de travail sont composées de **différentes générations et de différentes valeurs**. **Les employeurs et les équipes de travail doivent collaborer étroitement pour faire face à cette mutation sans trop de heurts**. Pour les soutenir, le SPE accordera une attention particulière à la gestion de changement et aux saines pratiques de gestion des ressources humaines.

Travailler ensemble pour les jeunes, les autochtones et les immigrants

Au Québec, on estime que les futurs besoins de main-d'œuvre seront entre autres répondus à 20 % par la future population immigrante et à 52 % par les jeunes. Cet estimé fait miroiter les ajustements majeurs qui devront s'actualiser en région.

En Abitibi-Témiscamingue, les **immigrants et les immigrantes représentent moins de 1 % de la population**. Ce pourcentage doit inévitablement augmenter afin de répondre aux besoins du marché du travail régional. La concertation régionale autour de l'immigration s'est désagrégée au cours des dernières années. En 2017-2018, c'est un impératif de réactiver cette concertation et de commencer **les travaux menant à une stratégie main-d'œuvre en immigration pour l'Abitibi-Témiscamingue**. Les travaux devront prendre en considération l'attraction et l'intégration des immigrants et des immigrantes de même que la sensibilisation des employeurs et des équipes de travail à la diversité culturelle.

En ce qui concerne **les jeunes de l'Abitibi-Témiscamingue**, 16,7 % de ceux âgés entre 25 et 34 ans ne possèdent ni certificat, ni diplôme (10,4 % pour le Québec). Un peu plus de 1 000 jeunes, âgés de 35 ans et moins, sont prestataires du programme de l'aide sociale. Il est primordial d'être proactif et d'aller à la rencontre des jeunes pour les soutenir soit dans leur processus de qualification, soit dans la levée d'obstacles au marché du travail. **Repenser certaines façons de faire afin de leur garantir l'inclusion au marché du travail s'avère incontournable.**

Les Carrefours Jeunesse Emploi réalisent plusieurs actions pour attirer et retenir les jeunes d'ici et d'ailleurs entre autres avec les séjours exploratoires, les suivis individuels à distance, l'accueil des nouveaux arrivants et les tournées « L'Abitibi-Témiscamingue débarque! » en collaboration avec **Valorisation Abitibi-Témiscamingue**. Pour optimiser les retombées de ces initiatives, les employeurs doivent collaborer régulièrement avec ces organisations en faisant connaître leurs besoins de main-d'œuvre, leur ouverture et leurs opportunités à accueillir des stagiaires et à rencontrer des candidats potentiels et des candidates potentielles.

Les **Premières Nations** représentent 4 % de la population de l'Abitibi-Témiscamingue. Deux tiers des autochtones du territoire sont anglophones. **Des efforts considérables seront mis de l'avant pour favoriser le rapprochement entre les deux peuples ainsi que valoriser l'apport de la main-d'œuvre autochtone au marché du travail.**

Le SPE Abitibi-Témiscamingue contribuera à la mise en œuvre de la *Stratégie ministérielle d'intégration professionnelle des Premières Nations et des Inuits 2017-2022*. **Se concerter avec les différents partenaires du milieu régional et local** afin d'assurer des interventions cohérentes, porteuses et d'encourager un partenariat garant de succès sera le principal défi pour 2017-2018.

Agir concrètement pour la prospérité sociale et économique

Un sentiment d'urgence nous habite. Les partenaires du marché du travail, doivent poser des gestes **concrets** afin de préserver la prospérité sociale et économique de la région. Toutes les **marges de manœuvre** disponibles seront utilisées pour maintenir et accroître des emplois de qualité en Abitibi-Témiscamingue. Un maximum de souplesse sera déployé pour adapter aux **réalités régionales** les mesures, programmes et fonds destinés à la main-d'œuvre et à l'emploi.

« NOUS CONTINUERONS DE REVENDIQUER NOTRE AUTONOMIE SUR LES MOYENS ET ACTIONS À METTRE EN PLACE POUR ASSURER LE DÉVELOPPEMENT DE NOTRE COIN DE PAYS »

RESSOURCES DU SERVICE PUBLIC D'EMPLOI

Pour offrir les services publics d'emploi, le SPE dispose d'un budget d'intervention annuel établi en fonction des ententes avec le gouvernement fédéral et des objectifs financiers du gouvernement québécois (Fonds de développement du marché du travail [FDMT]).

L'importance des ressources mises à la disposition du SPE conditionne l'ampleur de ses interventions. Le présent plan d'action en tient donc compte, notamment en ce qui concerne les cibles de résultats à atteindre quant aux services publics d'emploi.

Le **budget initial** d'intervention du FDMT dont devrait disposer l'Abitibi-Témiscamingue en 2017-2018 est de **13,2 M$**[1]. Ce qui est similaire à l'enveloppe initiale de 2016-2017. En considérant les **sommes additionnelles** déjà annoncées, le **budget TOTAL d'intervention 2017-2018 est de 15,4 M$.** Ce montant correspond davantage à l'historique d'intervention des dernières années en Abitibi-Témiscamingue.

Ce budget est réparti dans les six centres locaux d'emploi, selon le poids relatif de chacun des territoires et à la direction régionale pour l'administration des services régionalisés qui profitent à l'ensemble de la région. À cette somme, s'ajoute un budget provenant du Fonds de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre (FDRCMO) de la Commission des partenaires du marché du travail dont les montants sont à confirmer.

« UN BUDGET TOTAL DE PLUS DE 15 M$ »

[1] Le budget initial exclut les budgets des Projets économiques d'envergure (PÉE), du projet Initiative ciblée pour travailleurs âgés (ICTA) ainsi que les budgets du Programme d'aide et d'accompagnement social (PAAS).

ENJEUX, ORIENTATIONS ET AXES D'INTERVENTION 2017-2018 – TABLEAU SYNOPTIQUE†

ENJEU 1 : L'ADAPTATION ORGANISATIONNELLE AUX CHANGEMENTS DE L'ENVIRONNEMENT INTERNE

ORIENTATION	AXES D'INTERVENTION	STRATÉGIES
1. Poursuivre l'amélioration des processus de travail	Le développement et la mise en œuvre de bonnes pratiques de gestion des ressources humaines	• Poursuivre la démarche d'amélioration continue de la santé et de la qualité de vie au travail, ainsi que la mise en œuvre du Plan de gestion de la relève.
		• Développer et maintenir les compétences du personnel en place et des nouveaux employés en misant sur la diversité et sur l'accessibilité de la formation, et ce, en cohérence avec le plan de formation élaboré par la DGRH.
		• Développer et enrichir les pratiques de gestion de la performance en s'appuyant sur les outils et les comportements d'amélioration continue, notamment en concordance avec la philosophie Lean.
		• Assurer la mobilisation des équipes en assurant des communications fluides et authentiques

† Les enjeux et les orientations sont proposés nationalement par le Ministère du travail, de l'emploi et de la solidarité sociale et entérinés par la CPMT. Les axes d'intervention sont proposés par la région et entérinés par le CRPMT.

ENJEU 2 : L'ASSURANCE D'UNE OFFRE DE SERVICES DE QUALITÉ POUR LES CITOYENS ET CITOYENNES AINSI QUE POUR LES ENTREPRISES

ORIENTATION	AXES D'INTERVENTION	STRATÉGIES
2. Assurer le respect des engagements inscrits à la déclaration de services aux citoyennes et aux citoyens du Ministère	Maintenir la qualité des services offerts.	• Respecter les engagements inscrits à la déclaration de services aux citoyennes et aux citoyens du Ministère en matière de délai de service et de qualité des communications.
		• Offrir une formation sur le service à la clientèle, adaptée et axée sur la qualité des services offerts, s'adressant au personnel en contact direct avec la clientèle

ENJEU 3 : L'ADAPTATION ORGANISATIONNELLE AUX BESOINS DE LA CLIENTÈLE

ORIENTATION	AXES D'INTERVENTION	STRATÉGIES
3. Poursuivre l'adaptation de la prestation de services et l'organisation territoriale	La contribution au développement d'un modèle de présence territoriale en lien avec l'optimisation, la modernisation et la simplification de la prestation des services gouvernementaux	• Participer à l'élaboration et à la mise en place d'une prestation intégrée des services gouvernementaux afin de mieux répondre aux besoins des citoyennes, des citoyens et des entreprises, tout en optimisant la présence gouvernementale sur l'ensemble du territoire québécois
		• Assurer l'intégration optimale de la prestation de services des ministères et organismes concrétisée par une entente de partenariat à Services Québec, le cas échéant.
		• Soutenir Services Québec dans les projets visant le regroupement des services gouvernementaux, dont la ligne d'affaires du Service public d'emploi.
		• Participer à la mise en œuvre du plan de déploiement territorial de Services Québec afin de proposer aux clientèles des services gouvernementaux simplifiés, harmonisés, regroupés et offerts à proximité de leur résidence ou de leur milieu d'affaires.
		• Participer à la mise en place d'Entreprises Québec, un guichet unique facilitant les rapports des entreprises avec l'État et offrant une prestation de services efficace, accessible et reconnue.
		• Favoriser l'autonomie du client par un accompagnement qui facilite la migration des habitudes d'utilisation des services gouvernementaux vers des modes de prestation de services demandés par les citoyens (du comptoir vers le téléphone ou vers le Web.

ENJEU 4 : L'AUTONOMIE FINANCIÈRE POUR LE PLUS GRAND NOMBRE DE PERSONNES, LA GESTION RIGOUREUSE DES PROGRAMMES D'ASSISTANCE SOCIALE ET LA MOBILISATION POUR LA SOLIDARITÉ SOCIALE

ORIENTATION	AXES D'INTERVENTION	STRATÉGIES
4. Intervenir dans une perspective d'insertion en emploi auprès des personnes en situation de pauvreté, tout en accordant une aide financière aux personnes admises aux programmes d'assistance sociale	La diminution de la présence aux programmes d'assistance sociale, particulièrement celle des jeunes	• Appliquer la loi et le règlement sur l'aide aux personnes et aux familles qui encadrent les programmes d'assistance sociale de façon équitable et impartiale • Offrir de l'aide et de l'accompagnement social aux prestataires d'une aide financière de dernier recours qui ne sont pas en mesure d'entreprendre à court terme une démarche vers l'emploi.

Enjeu 5 : L'adéquation entre les besoins des entreprises et les compétences de la main-d'œuvre dans un contexte où la rareté de main-d'œuvre et le chômage coexistent

Orientation	Axes d'intervention	Stratégies
5. Approfondir la connaissance des déséquilibres du marché du travail tant quantitatif que qualitatif	Des déséquilibres documentés	◦ Assurer une veille sectorielle et collaborative
	Une connaissance des professions à faible volume	◦ Ajouter les professions de 50 emplois et moins à la liste des déséquilibres
	Une information sur le marché du travail (IMT) utile à la prise de décisions	◦ Vulgariser et diffuser l'IMT : • À l'interne • Aux partenaires • Aux citoyens et aux citoyennes • Aux employeurs • Auprès des trois groupes priorisés : jeunes, autochtones, immigrants
6. Contribuer à l'amélioration des compétences de la main-d'œuvre	Une main-d'œuvre en emploi compétente et productive	◦ Faire émerger les besoins de formation des entreprises et des équipes de travail ◦ Diversifier l'offre de formation continue en fonction des besoins
	Une main-d'œuvre sans emploi en développement	◦ Structurer l'analyse des besoins de compétences ◦ Diversifier les modes de développement de compétences
7. Accélérer l'insertion en emploi des personnes prêtes à intégrer le marché du travail	Des chercheurs d'emploi en mouvement	◦ Repérer les personnes prêtes à intégrer le marché du travail ◦ Assurer un continuum de services jusqu'à l'emploi ◦ Optimiser les collaborations avec les ressources externes
	Une demande de main-d'œuvre bien définie et efficacement diffusée	◦ Repérer les employeurs qui ont des postes disponibles ◦ Accompagner les employeurs dans leur processus d'embauche
	Une approche conjointe des services aux entreprises et des services aux individus	◦ Développer un espace de communication efficace pour échanger au sein des équipes

ENJEU 5 : L'ADÉQUATION ENTRE LES BESOINS DES ENTREPRISES ET LES COMPÉTENCES DE LA MAIN-D'ŒUVRE DANS UN CONTEXTE OÙ LA RARETÉ DE MAIN-D'ŒUVRE ET LE CHÔMAGE COEXISTENT

ORIENTATION	AXES D'INTERVENTION	STRATÉGIES
8. Intervenir auprès des prestataires de l'assistance sociale dans une perspective d'accompagnement vers l'emploi	Des prestataires qui progressent vers l'emploi	• Structurer la référence aux ressources du milieu lorsque des obstacles empêchent l'accès au marché du travail • Mobiliser l'individu vers la mise en mouvement
	Des nouveaux demandeurs aptes au travail pris en charge	• Évaluer l'employabilité du nouveau demandeur ciblé par la stratégie renforcée le jour du dépôt de sa demande • Assurer un suivi intensif des prestataires aptes au travail
9. Favoriser l'insertion en emploi des personnes faisant partie de groupes sous-représentés sur le marché du travail	Des jeunes prêts à intégrer le marché du travail de l'Abitibi-Témiscamingue	• Aller à la rencontre des jeunes pour les épauler dans leur processus d'intégration au marché du travail
	Une main-d'œuvre immigrante bien accueillie	• Actualiser notre expertise d'accompagnement
	Une plus grande participation des autochtones au marché du travail	• Collaborer à la mise en place d'un lieu de concertation structurant
10. Contribuer à structurer et à adapter la gestion des ressources humaines dans les entreprises, favorisant ainsi une amélioration de leur productivité	Un rôle conseil appuyé sur la réalité du marché du travail	• Utiliser l'information sur le marché du travail pour accompagner les entreprises
	Des PME qui misent sur leur richesse humaine	• Habiliter les entreprises à utiliser des pratiques RH appropriées aux défis d'attraction, de recrutement et de rétention • Actualiser la connaissance de la gestion de la diversité • Favoriser la collaboration des employeurs et de leur équipe de travail dans la mise en œuvre de la gestion de la diversité
	Des entreprises capables de s'adapter et d'innover	• Accompagner les entreprises dans le changement • Encourager le développement de compétences requises

ENJEU 6 : L'AMÉLIORATION CONTINUE DES SERVICES PUBLICS D'EMPLOI EN FONCTION DES BESOINS DE LA CLIENTÈLE EN COLLABORATION AVEC LES PARTENAIRES

ORIENTATION	AXES D'INTERVENTION	STRATÉGIES
11. Agir avec l'ensemble des partenaires pour une offre de service adaptée aux besoins des clientèles et du marché du travail	Une compréhension partagée du défi des compétences	• Favoriser la concertation des professionnels agissant en service conseil auprès des employeurs pour concrétiser l'adéquation formation-compétences-emploi en entreprise • Favoriser la concertation avec les organismes en employabilité et la formation générale aux adultes pour aborder le défi des compétences essentielles
	Une lecture prospective du marché du travail	• Amorcer la réflexion sur les enjeux et défis liés aux emplois du futur
	Une région attrayante et ouverte à la diversité	• Contribuer aux stratégies d'attraction, d'intégration et de rétention
12. Poursuivre l'amélioration de la performance des interventions des services publics d'emploi	Une prestation de services mobilisatrice auprès des prestataires de l'aide financière de dernier recours	• Accroître notre connaissance de la clientèle AFDR • Repenser certaines façons de faire en fonction des besoins et réalités de la clientèle AFDR
	Une prestation de services aux entreprises renouvelée	• Mettre en place la nouvelle prestation de services aux entreprises
	Une intervention pertinente et flexible	• Utiliser toutes les marges de manœuvre des mesures et programmes

SERVICE PUBLIC D'EMPLOI - CIBLES DE RÉSULTATS RÉGIONALES 2017-2018

L'action du Service public d'emploi s'inscrit dans le cadre de gestion par résultats du gouvernement du Québec. Celui-ci est fondé sur des résultats mesurables répondant aux objectifs et aux cibles définis préalablement en fonction des services à fournir.

Indicateurs	2017-2018	2016-2017
Nouveaux participants, total	**6 698**	**6 221**
Nombre de personnes en emploi après avoir bénéficié d'une intervention des services publics d'emploi	**3 808**	**3 726**
Nouveaux participants aux interventions des services publics d'emploi, participants des programmes de l'assistance sociale	**1 900**	**1 747**
Nombre de participants des programmes de l'assistance sociale en emploi après avoir bénéficié d'une intervention des services publics d'emploi	**977**	**882**
Nombre de participants de l'assurance-emploi aux interventions des services publics d'emploi	**3 908**	**3 908**
Nombre de participants de l'assurance-emploi en emploi après avoir bénéficié d'une intervention des services publics d'emploi	**1 475**	**1 475**
Nombre d'entreprises nouvellement aidées par les interventions des services publics d'emploi	**461**	**461**
Nombre de nouveaux participants aux stratégies du Cadre de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre (CDRCMO)	**190**	**204**

Certains facteurs externes peuvent influencer l'atteinte des résultats prévus dans le plan d'action régional 2017-2018. Dans la mesure où ces facteurs sont connus, il importe d'en tenir compte au moment de la reddition de comptes afin de pouvoir évaluer avec justesse le rendement des Services publics d'emploi de l'Abitibi-Témiscamingue. Les cibles du plan d'action 2017-2018 sont donc préliminaires. Elles seront revues au plus tard en septembre 2017 et pourraient être ajustées pour tenir compte, entre autres, des résultats réels de 2016-2017, des ressources allouées à la région et des prévisions économiques révisées.

MEMBRES DU CONSEIL RÉGIONAL DES PARTENAIRES DU MARCHÉ DU TRAVAIL DE L'ABITIBI-TÉMISCAMINGUE

MEMBRES VOTANTS

SECRÉTAIRE DU CRPMT

- **Rachel Huot**, directrice régionale Services Québec Abitibi-Témiscamingue

REPRÉSENTANTS DES ENTREPRISES

- **Francis Larochelle, vice-président du CRPMT** – Agnico Eagle
- Richard Deshaies, Ben Deshaies inc.
- Marcel H. Jolicoeur – North American Lithium
- Alain Perron – Tembec usine Abitibi-Ouest
- Gilles St-Michel – Canadian Tire
- Un poste vacant

REPRÉSENTANTS DE LA MAIN-D'ŒUVRE

- **Donald Rheault, vice-président du CRPMT** – Conseil central Abitibi-Témiscamingue Ungava (CSN)
- Alain Caron – Syndicat des travailleurs et travailleuses de Tembec (CSN)
- Gilles Chapadeau – Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ)
- Sonia Charrette – Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ)
- Simon Simard – Syndicat de l'Union des producteurs agricoles de l'Abitibi-Témiscamingue (UPA)
- Syndicat des Métallos (poste vacant)

REPRÉSENTANTS DES ORGANISMES COMMUNAUTAIRES

- Monique Beaupré– Vision-Travail Abitibi-Témiscamingue
- Josée Beaulé – Carrefour Jeunesse-emploi du Témiscamingue

REPRÉSENTANTS DU MILIEU DE LA FORMATION

- **Yves Dubé, président du CRPMT** – Centre de formation professionnelle Lac-Abitibi
- Sylvain Blais – Cégep de l'Abitibi-Témiscamingue
- Isabelle Doyon - Syndicat de l'enseignement de l'Ungava et de l'Abitibi-Témiscamingue
- Johanne Jean – Université du Québec en Abitibi-Témiscamingue

MEMBRES SANS DROIT DE VOTE

REPRÉSENTANTS DES MINISTÈRES

- Yves Drolet – Ministère de l'Économie, de l'Innovation et des Exportations (MEIE)
- Denis Moffet – Ministère des Affaires municipales et de l'Occupation du territoire (MAMOT)
- Ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur (poste vacant)

MEMBRES OBSERVATEURS

- Luc Côté Chilton – Commission de développement des ressources humaines des Premières Nations du Québec
- Mathieu Fortier– Centre intégré de santé et de services sociaux
- Dominic Marcil, Commission de la construction du Québec

INVITÉS de Services Québec

- Manon Dickey, directrice régionale adjointe
- Dominique Lance, conseillère stratégique
- Sylvie Vallée, secrétaire administrative

DIRECTRICES ET DIRECTEUR DES CENTRES LOCAUX D'EMPLOI – BUREAU DE SERVICES qUÉBEC

Solange Alain	Centre local d'emploi d'Amos Bureau de Services Québec de La Sarre Centre de traitement régional de l'aide financière de dernier recours Coordonnées CLE d'Amos Coordonnées CLE de La Sarre
Lyne Fortin	Centre local d'emploi de Rouyn-Noranda Coordonnées CLE de Rouyn-Noranda
Christine Duchesneau	Centres locaux d'emploi de Val-d'Or et de Senneterre Coordonnées CLE de Val-d'Or – Coordonnées CLE de Senneterre
Fanny Tremblay	Centre local d'emploi de Ville-Marie Coordonnées CLE de Ville-Marie

Site Internet d'Emploi-Québec - Liste des membres du CRPMT Abitibi-Témiscamingue et autres informations

SOURCES ET RÉFÉRENCES

Bilan 2016 et perspectives 2015 à 2019

[i] Institut de la statistique du Québec. Travail et rémunération. *Marché du travail et qualité de l'emploi : un regard inédit sur la situation dans les régions du Québec*. Septembre 2013. www.stat.gouv.qc.ca.

[ii] Emploi-Québec, direction régionale Abitibi-Témiscamingue. Bulletin sur le marché du travail en Abitibi-Témiscamingue. Bilan 2016.
[iii] Idem.
[iv] Idem.
[v] Idem.
[vi] Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale, Rapport statistique sur la clientèle des programmes d'assistance sociale. Direction des statistiques et de l'information de gestion. Décembre 2016.
[vii] Emploi-Québec. Compilation spéciale. A partir de fichiers de Service Canada.Tab26_Moyenne octobre 2015 à septembre 2016.
[viii] Emploi-Québec, direction régionale Abitibi-Témiscamingue. Perspectives d'emploi par industrie 2015-2019.
[ix] Emploi-Québec. Le marché du travail et l'emploi par industrie au Québec. Perspectives à moyen terme (2015-2019) et à long terme (2015-2024).
[x] Emploi-Québec, direction régionale Abitibi-Témiscamingue. Projets d'investissement. Mars 2017.
[xi] Emploi-Québec, direction régionale Abitibi-Témiscamingue. Perspectives d'emploi par profession 2015-2019.
[xii] L'Observatoire de l'Abitibi-Témiscamingue. Les portraits de la région. Jeunes. Mars 2015. Institut de la statistique du Québec, Perspectives démographiques du Québec et des régions, 2011-2061.

Portrait et évolution du marché du travail en Abitibi-Témiscamingue

1. Statistique Canada, Enquête sur la population active, compilation spéciale.
2. Statistique Canada, Enquête sur la population active, compilation spéciale.
3. Statistique Canada, Enquête sur la population active, compilation spéciale.
4. Emploi-Québec. Le marché du travail et l'emploi par industrie au Québec. Perspectives à moyen terme (2015-2019) et à long terme (2015-2024).
5. Emploi-Québec. Le PEL mensuel. Employeurs et postes vacants signalés. Cumulatif janvier à décembre 2016. Abitibi-Témiscamingue. Mars 2017.
6. Emploi-Québec. Compilation spéciale. A partir de fichiers de Service Canada.Tab26_Moyenne octobre 2015 à septembre 2016.
7. Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale. Direction de la statistique, de l'information de gestion et du suivi de la performance. Rapport statistique sur la clientèle des programmes d'assistance emploi. Décembre 2016.
8. L'Observatoire de l'Abitibi-Témiscamingue. Les portraits de la région. Jeunes. Mars 2015. Institut de la statistique du Québec, Perspectives démographiques du Québec et des régions, 2011-2061.
9. Institut de la statistique du Québec, exploitation du Fichier d'inscription des personnes assurées (FIPA) de la Régie de l'assurance maladie du Québec (RAMQ). Solde migratoire et taux net de migration interrégionale, régions administratives du Québec, 2001-2002 à 2013-2014.